

Inventarisatie Code Pensioenfondsen door de Instelling Pensioenfondsen van de Nederlandse Bisdommen (PNB)

Versie: 13 mei 2026

Inleiding

Hoe werkt de naleving van de Code?

De Code Pensioenfondsen is wettelijk verankerd. De normen in de Code zijn een aanvulling op wet- en regelgeving. Een belangrijk thema als 'geschiktheid' is bijvoorbeeld in wet- en regelgeving al inhoudelijk uitgewerkt. In de Code leest u daarom meer de procedurele kant hiervan. De normen in de Code zijn weliswaar leidend, maar de Code laat ruimte voor de eigen verantwoordelijkheid van het pensioenfondsbestuur in de (beleids)keuzes die het maakt. Het doel van de Code is het bewustzijn van 'goed pensioenfondsbestuur' te stimuleren bij bestuurders, leden van het intern toezicht, het Verantwoordingsorgaan en het Belanghebbendenorgaan; het gaat om de 'state of mind'.

De pensioenfondsen mogen deze Code daarom naleven volgens het 'pas-toe-of-leg-uit'- beginsel. Dit betekent dat een pensioenfonds de normen van de Code toepast of in het bestuursverslag (conform norm 15) motiveert waarom het een norm niet (volledig) toepast. Afwijken van de norm is dus mogelijk, als daar een goede reden voor is. Hoe het pensioenfonds de normen toepast, hangt mede af van zijn activiteiten en overige specifieke kenmerken. De Code geldt namelijk voor alle soorten pensioenfondsen. Het type pensioenfonds, de bestuursstructuur of het type regeling (DB of DC) kan verschillen, maar ook bijvoorbeeld de omvang van het vermogen en/of de deelnemersaantallen.

In onderstaand overzicht wordt per norm aangegeven in hoeverre deze door PNB wordt nageleefd. Bij normen die gedeeltelijk of niet worden nageleefd wordt dit toegelicht.

1. Goed zorgen voor het pensioen van belanghebbenden

Dit thema beschrijft de normen die betrekking hebben op de doelstelling van pensioenfondsen, namelijk goed zorgen voor pensioen van belanghebbenden.

Norm 1 Aandacht hebben voor de missie, visie, strategie	Het pensioenfonds heeft een missie, visie en strategie. Daarin beschrijft het pensioenfonds wat het pensioenfonds wil betekenen en bereiken voor zijn belanghebbenden, rekening houdend met hun voorkeuren en belangen. Op deze wijze bepaalt het pensioenfonds wat zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten, waaronder de risicohouding, zijn. Het pensioenfonds evalueert zijn missie, visie en strategie periodiek en rapporteert hierover in zijn bestuursverslag.
Naleving door PNB	Ja, de missie, visie en strategie zijn vastgelegd in ABTN. Het bestuur werkt met een strategisch beleidsplan, vertaling naar concrete acties in een bestuurlijk jaarplan en evalueert zijn beleid en functioneren jaarlijks. Bovendien wordt alles in het bestuursverslag gerapporteerd.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 2 Aandacht hebben voor duurzaamheid	Het pensioenfonds heeft, rekening houdend met de voorkeuren en belangen van belanghebbenden, een beleggingsbeleid waarvan milieu- en klimaat- en sociale en governance factoren een uitdrukkelijk en kenbaar onderdeel zijn. Het pensioenfonds houdt op een proportionele wijze rekening met mogelijke langetermijneffecten van het beleggingsbeleid op mens, milieu en maatschappij en de effecten van duurzaamheidsrisico's op beleggingsbeslissingen.
Naleving door PNB	Ja, het bestuur hanteert een MVB-beleid. Er wordt continu gewerkt aan de doorontwikkeling van dit beleid, waarbij geldt dat het bestuur zich ervan bewust is dat de ambitie op dit terrein gelet op de omvang in relatie tot de doelstelling van het fonds niet volledig kan worden waargemaakt. Het bestuur betreft het standpunt van de achterban via het verantwoordingsorgaan bij de totstandkoming van MVB-beleid, maar ook op basis van uitvragen onder deelnemers (zie bijvoorbeeld RPO (voorjaar 2024)). Het beleid ligt vast in een afzonderlijk MVB-beleidsdocument. PNB legt hierover verantwoording af via het bestuursverslag, maar ook via pensioen 1-2-3, de website conform SFDR-vereisten en via nieuwsdiensten van het fonds.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 3 Belangen evenwichtig afwegen	Het pensioenfonds voert de pensioenregeling naar beste vermogen uit op basis van een evenwichtige afweging van belangen en is transparant in hoe deze afweging plaatsvindt.
Naleving door PNB	Ja, het bestuur handelt collectief alsook individueel als 'goed huisvader' conform statuten, reglementen en uitvoeringsovereenkomst. Belangen worden evenwichtig afgewogen door paritaire vertegenwoordiging in het NUB en sturing op onafhankelijkheid in het UB. Afwegingen worden vastgelegd in de notulen en bij belangrijke besluiten wordt hierover gecommuniceerd, o.a. via het jaarverslag.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 4 Kennen van de voorkeuren van de belanghebbenden	Het pensioenfonds verdiept zich in de voorkeuren van de bij het pensioenfonds betrokken belanghebbenden en betreft deze voorkeuren bij het bepalen van zijn strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en gaat daarover met de belanghebbenden in gesprek. Het pensioenfonds rapporteert hierover jaarlijks in het bestuursverslag.
Naleving door PNB	Ja, het verantwoordingsorgaan vormt een goede afspiegeling van de achterban van het fonds en wordt nauw betrokken bij relevante keuzes die betrekking hebben op strategische doelstellingen of beleidsuitgangspunten. Daarnaast zijn er diverse fora waarin met werkgeversvertegenwoordigers gesproken wordt. Tot slot worden er regelmatig deelnemersonderzoeken uitgevoerd over onderwerpen van uiteenlopende aard (bijvoorbeeld lezersonderzoeken, onderzoeken m.b.t. communicatiedoelstellingen en keuzebegeleiding, RPO, en voorkeuren m.b.t. MVB-doelstellingen). Het bestuur rapporteert via het bestuursverslag over gemaakte beleidskeuzes, het gevoerde beleid en de uitkomsten daarvan. Ook rapporteert het bestuur via de

	informatie op de website en berichten in nieuwsbrieven over het gevoerde beleid.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 5</u> Keuzebegeleidingsbeleid vaststellen	Het pensioenfonds heeft een beleid over de wijze waarop het deelnemers keuzebegeleiding biedt bij keuzes binnen de pensioenregeling. Het pensioenfonds evalueert periodiek de uitvoering en de effectiviteit van dit beleid en stuurt waar nodig bij.
Naleving door PNB	Ja met de invoering van de Wtp is dit beleid geëvalueerd, expliciet gemaakt en vast onderdeel van het communicatiebeleid.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 6</u> Visie hebben op kwaliteit, kosten en uitbesteding	Het pensioenfonds heeft een visie op de kwaliteit van de uitvoering van de pensioenregeling en het daarbij behorende kostenniveau. Het pensioenfonds monitort de kwaliteit en kosten van uitvoering en evalueert deze jaarlijks.
Naleving door PNB	Ja, jaarlijks vinden evaluatiegesprekken plaats waarbij gebruik kan worden gemaakt van de (uitgebreide) evaluatieprocedure die onderdeel uitmaakt van het Uitbestedings- en inkoopbeleid. Kwaliteit en kosten zijn vaste onderdelen van deze evaluatie.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 7</u> Visie hebben op kwaliteit, kosten en uitbesteding	Het pensioenfonds legt in zijn uitbestedingsbeleid vast wanneer en onder welke voorwaarden het pensioenfonds besluit tot uitbesteding van taken of werkzaamheden. Bij uitbesteding van taken of werkzaamheden neemt het pensioenfonds adequate maatregelen in de overeenkomst op voor als de dienstverlener of een door hem ingeschakelde derde onvoldoende presteert, de overeenkomst niet naleeft en/of schade veroorzaakt door handelen of nalaten.
Naleving door PNB	Ja, conform uitgangspunten Uitbestedings- en inkoopbeleid.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

2. Goed besturen

Onder dit thema vallen de normen die betrekking hebben op de organisatie van de bestuurlijke processen en die beschrijven hoe het bestuur waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds.

Norm 8 Besluiten motiveren en onderbouwen	Het bestuur legt duidelijk vast op grond van welke overwegingen een besluit is genomen, wat de relatie is met de strategische doelstellingen en beleidsuitgangspunten en op welke wijze het bestuur de overige organen van het pensioenfonds betreft of heeft betrokken.
Naleving door PNB	Ja, uitgebreide vastlegging vindt plaats in de notulen en onderliggende (advies)notities.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 9 Besluiten motiveren en onderbouwen	Het bestuur weegt de aanbevelingen van het intern toezicht en de adviezen van overige organen zorgvuldig en motiveert afwijkingen.
Naleving door PNB	Ja, aanbevelingen van het intern toezicht, de accountant, certificerend actuaris en het verantwoordingsorgaan worden opgevolgd of met redenen omkleed terzijde gelegd. Daarnaast wordt dit thema besproken in de jaarlijkse zelfevaluatie.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 10 Besluiten motiveren en onderbouwen	Het bestuur legt vast wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft. Wanneer het bestuur het oordeel van de sleutelfunctiehouders in zijn besluiten betreft, legt het bestuur vast hoe het bestuur dit oordeel heeft gewogen en betrokken in zijn besluiten.
Naleving door PNB	Ja, conform ABTN en haar principes inrichting sleutelfuncties worden opinies van sleutelfunctiehouders vooraf integraal betrokken bij relevante besluitvorming. Vastlegging over hoe dit oordeel heeft meegewogen vindt plaats in de notulen.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 11 Beleidscyclus vastleggen	Het bestuur legt zijn beleid op strategische aandachtsgebieden schriftelijk vast en zorgt voor een gedocumenteerde beleids- en verantwoordingscyclus. Daarnaast toetst het bestuur periodiek de effectiviteit van zijn beleid en stuurt waar nodig bij.
Naleving door PNB	Ja, vastgelegd in ABTN en diverse (strategische) beleidsplannen. Het bestuur werkt met een strategisch beleidsplan, vertaling naar concrete acties in een bestuurlijk jaarplan en evalueert zijn beleid en functioneren jaarlijks.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 12 Bestuurlijke taken verdelen en stemrecht bepalen	Het bestuur zorgt voor een heldere en expliciete taak- en rolverdeling tussen bestuur en uitvoering. Daarbij betreft het bestuur de taak- en rolverdeling van bestuur, bestuurlijke commissies en sleutelfunctiehouders.
Naleving door PNB	Ja, vastgelegd in bestuursreglement inclusief RACI-matrix, bijbehorende commissiereglementen en in uitbestedingsovereenkomsten en SLA's.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 13 Bestuurlijke taken verdelen en stemrecht bepalen	Het bestuur is collectief verantwoordelijk voor zijn functioneren. De voorzitter is het eerste aanspreekpunt en is als eerste verantwoordelijk voor zorgvuldige besluitvorming en procedures waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.
Naleving door PNB	Ja, dit is vastgelegd in de statuten in samenhang met het bestuursreglement.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 14 Bestuurlijke taken verdelen en stemrecht bepalen	Elk bestuurslid heeft stemrecht.
Naleving door PNB	Ja, conform statuten.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

<u>Norm 15</u> Open en transparant zijn	Het bestuur vervult zijn taken op een voor belanghebbenden transparante, open en toegankelijke wijze. Het bestuur rapporteert jaarlijks in zijn bestuursverslag in ieder geval over: • de missie, visie en strategie; • de naleving van deze code en de interne gedragscode; • de evaluatie van het functioneren van het bestuur; • de afhandeling van klachten en geschillen en de wijzigingen in regelingen of processen die daaruit voortvloeien.
Naleving door PNB	Ja, via het jaarverslag, nieuwsbrieven, de website, maar ook meer gedetailleerd via notulen en presentaties aan het verantwoordingsorgaan.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 16</u> Integraal risicomanagement bevorderen	Het bestuur bevordert en borgt een cultuur waarin risicobewustzijn vanzelfsprekend is. Het bestuur zorgt ervoor dat het integrale risicomanagement adequaat georganiseerd is en dat er een noodprocedure beschikbaar is om in spoedeisende situaties te kunnen handelen.
Naleving door PNB	Ja, IRM is vast onderdeel van het besluitvormingsproces (standaard voorleggers), daarnaast integrale risicoanalyse a.d.h.v. kwartaalcyclus, doorlopende monitoring beheersing en jaarlijkse evaluatie, alsmede doorontwikkeling daarvan.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

3. Effectief intern toezichthouden en controle uitvoeren

Onder dit thema vallen normen over de wijze waarop het intern toezicht werkt en waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds. Ook zijn er normen opgenomen over de controle.

<u>Norm 17</u> Toezichtvisie ontwikkelen	Het intern toezicht legt een toezichtvisie ten grondslag aan zijn toezicht. Deze visie omvat ten minste de volgende elementen: • de doelstelling van het intern toezicht; • de rol, rolinvulling en de werkwijze van het intern toezicht; • de interactie tussen intern toezicht en bestuur; • de interactie tussen intern toezicht en de diverse sleutelfunctiehouders; • de interactie tussen intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.
Naleving door PNB	Ja, dit is opgenomen in de toezichtvisie van het niet-uitvoerend bestuur.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 18</u> Toezichtvisie ontwikkelen	Het intern toezicht legt vast hoe het intern toezicht het functioneren van het bestuur toetst, wat daarbij het normenkader is, wat het intern toezicht daarvoor nodig heeft, over welke onderwerpen het intern toezicht zich in een specifieke periode een oordeel wenst te vormen en waarover het in gesprek wil met bestuur en verantwoordingsorgaan of belanghebbendenorgaan.
Naleving door PNB	Ja, dit is opgenomen in de toezichtvisie.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 19</u> Rolbewust zijn	Het intern toezicht is zich bewust van zijn verantwoordelijkheid als toezichthouder en gedraagt zich ernaar.
Naleving door PNB	Dit is een kernkwaliteit van elk bestuurder en hierop wordt men geselecteerd met in achtneming van de (wettelijke) geschiktheidseisen zoals ook neergelegd in de functieprofielen. Daarnaast betreft dit een onderdeel dat terugkomt in de jaarlijkse zelfevaluatie van het (niet-uitvoerend) bestuur.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 20</u> Rolbewust zijn	Het intern toezicht stelt zich op als gesprekspartner van het bestuur.
Naleving door PNB	Dit volgt vanzelf uit het gekozen model op grond waarvan beide partijen regelmatig aan één tafel vergaderen.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 21</u> Rolbewust zijn	Het intern toezicht stelt zich onafhankelijk op ten opzichte van andere toezichthouders, overige fondsorganen en van welk ander belang dan ook en kan kritisch opereren.
Naleving door PNB	Ja, op deze vaardigheden en professioneel gedrag worden de NUB-ers geselecteerd. Daarnaast hanteert het fonds een klokkenluidersregeling.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 22</u> Werkzaamheden van actuaris en accountant vaststellen	Het bestuur draagt de accountant en actuaris die controle uitvoert c.q. certificeert in beginsel geen andere werkzaamheden op dan controle c.q. certificering. Geeft het bestuur wel een andere opdracht, dan vraagt dit een zorgvuldige afweging en een afzonderlijke opdrachtformulering.
Naleving door PNB	Ja, behoudens sleutelhouderschap Actuariële Functie. Dit sleutelhouderschap is opgedragen aan de certificerend actuaris.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 23</u> Werkzaamheden van actuaris en accountant vaststellen	Het bestuur beoordeelt vierjaarlijks het functioneren van de accountant en de actuaris en stelt het intern toezicht en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan van de uitkomst op de hoogte.
Naleving door PNB	Ja, jaarlijks wordt het verloop van het jaarwerktraject inclusief de rol van de betrokken partijen geëvalueerd.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

4. Verantwoording en inspraak organiseren

Onder dit thema vallen normen over de wijze waarop verantwoording, medezeggenschap en inspraak werkt en waarde toevoegt aan de doelstellingen en het functioneren van het pensioenfonds.

<u>Norm 24</u> Verantwoording afleggen door bestuur	Het bestuur legt verantwoording af over het beleid dat het voert, de gerealiseerde uitkomsten van dit beleid en de beleidskeuzes die het voor de toekomst maakt. Het bestuur maakt daarbij inzichtelijk hoe het de verschillende belangen heeft afgewogen. Ook geeft het bestuur inzicht in de risico's van de belanghebbenden op korte en lange termijn.
Naleving door PNB	Ja, het bestuur rapporteert via het bestuursverslag (hoofdstuk 'De instelling' en de daarop volgende hoofdstukken) over gemaakte beleidskeuzes, het gevoerde beleid en de uitkomsten daarvan. Ook legt het bestuur via de informatie op de website en berichten in nieuwsbrieven over het gevoerde beleid.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 25</u> Verantwoording afleggen door bestuur	Het bestuur gaat met het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan bij het afleggen van verantwoording in gesprek.
Naleving door PNB	Ja, dit vindt plaats in de gezamenlijke vergaderingen.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 26</u> Verantwoording afleggen door intern toezicht	Het intern toezicht legt in het bestuursverslag, op basis van een vooraf door het intern toezicht vastgestelde toezichtvisie en een eerder geformuleerd normenkader, verantwoording af over de verrichte werkzaamheden, rapporteert de bevindingen en doet (zo nodig) aanbevelingen.
Naleving door PNB	Ja, via het bestuursverslag.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 27</u> Verantwoording afleggen door intern toezicht	Het intern toezicht is aanspreekbaar op de wijze waarop het toezicht houdt en is bereid in gesprek te gaan over de wijze waarop het toezicht is uitgevoerd en hoe daarover is gerapporteerd.
Naleving door PNB	Ja, dit vindt plaats in de gezamenlijke vergaderingen van het bestuur, maar o.a. ook in een jaarlijkse sessie tussen niet-uitvoerend bestuur en een delegatie van het VO waarin verantwoording wordt afgelegd over het gevoerde intern toezicht.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 28</u> Bevoegdheden uitoefenen door een verantwoordingsorgaan	Het verantwoordingsorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het verantwoordingsorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit, tenzij het verantwoordingsorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Het verantwoordingsorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden.
Naleving door PNB	Dit punt komt jaarlijks terug op de agenda van het verantwoordingsorgaan. Hierover wordt gerapporteerd in het bestuursverslag.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 29</u> Bevoegdheden uitoefenen door een verantwoordingsorgaan	Het verantwoordingsorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.
Naleving door PNB	Ja, dit punt komt regelmatig terug op de agenda van het verantwoordingsorgaan. Bij relevante onderwerpen legt het bestuur over de gemaakte keuzes en de hierin toegepaste belangenafweging expliciet verantwoording af.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 30</u> Bevoegdheden uitoefenen	Het belanghebbendenorgaan maakt het mogelijk dat het bestuur en het intern toezicht verantwoording kunnen afleggen en geeft een oordeel over het

door een belanghebbendenorgaan	handelen van het bestuur. Daarnaast oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende adviesrechten uit, tenzij het belanghebbendenorgaan daar gemotiveerd niet voor kiest. Ook oefent het belanghebbendenorgaan de aan hem toegekende goedkeuringsrechten uit. Het belanghebbendenorgaan houdt bij zijn taken rekening met alle belanghebbenden.
Naleving door PNB	N.v.t.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 31</u> Bevoegdheden uitoefenen door een belanghebbendenorgaan	Het belanghebbendenorgaan bewaakt of het bestuur de verschillende belangen evenwichtig afweegt.
Naleving door PNB	N.v.t.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 32</u> Betrekken van belanghebbenden	Het bestuur organiseert en stimuleert zijn dialoog met belanghebbenden op een manier die past bij het pensioenfonds en zijn (diverse groepen van) belanghebbenden.
Naleving door PNB	Ja, dit vindt plaats in de gezamenlijke vergaderingen, maar ook via de website, enquêtes en via nieuwsdiensten van het fonds wordt een dialoog tussen de belanghebbenden en het bestuur gestimuleerd. Daarnaast vindt dialoog plaats via diverse geledingen van (de vertegenwoordigers namens) de bisdommen.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

5. Effectief functioneren van fondsorganen

Onder dit thema vallen normen over de effectiviteit van het functioneren en deze zijn relevant voor alle organen van het pensioenfonds.

Norm 33 Geschiktheids-, diversiteits- en inclusiebeleid naleven en uitdragen	De samenstelling van fondsorganen is wat betreft geschiktheid, complementariteit, diversiteit en inclusie, afspiegeling van belanghebbenden en continuïteit, vastgelegd in beleid.
Naleving door PNB	Deels. Dit volgt uit de statuten (NUB-ers zijn afspiegeling van belanghebbenden), het diversiteitsbeleid (onderdeel algemeen bestuursprofiel) en het geschiktheidsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd en geactualiseerd. Het beleid gaat echter niet concreet in op het begrip 'inclusie'. PNB beschouwt dit aspect echter als onderdeel van het bredere begrip 'diversiteit' waarover dus wel beleid is vastgelegd. Het uitgangspunt van dit beleid is dat fondsorganen zo worden samengesteld dat iedere relevante groep een eerlijke, betekenisvolle en gelijkwaardige plek krijgt in de besluitvorming.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 34 Geschiktheids-, diversiteits- en inclusiebeleid naleven en uitdragen	Het pensioenfonds heeft een schriftelijk beleid vastgesteld om de diversiteit en inclusie in zijn fondsorganen te vergroten of in stand te houden. Dit beleid stelt passende doelen op ten aanzien van de mate van diversiteit op alle voor het pensioenfonds relevante maatschappelijke aspecten, waaronder tenminste geslacht of genderidentiteit, leeftijd en sociaal-culturele achtergrond. Op basis van dit beleid heeft het pensioenfonds een planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen. Het bestuur herijkt dit beleid periodiek en rapporteert jaarlijks in het bestuursverslag over de resultaten van dit beleid.
Naleving door PNB	Deels. PNB beschikt weliswaar over een diversiteitsbeleid (als onderdeel van het algemeen bestuursprofiel), maar dit beleid is nog niet concreet uitgewerkt met passende doelen, inclusief planmatige aanpak gericht op het bereiken van deze doelen, periodieke herijking en rapportage over dit beleid. Gepland staat om binnen afzienbare tijd een verdiepingsslag in het huidige diversiteitsbeleid aan te brengen.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 35 Geschiktheids-, diversiteits- en inclusiebeleid naleven en uitdragen	Ten aanzien van leeftijdsdiversiteit geldt als minimum dat er tenminste één persoon zitting heeft in het bestuur en het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan die jonger is dan 40 jaar. Ten aanzien van genderdiversiteit geldt als minimum dat er in de genoemde organen variatie is in geslacht of genderidentiteit.
Naleving door PNB	Deels. Het verantwoordingsorgaan en het bestuur voldoen beiden deels aan deze norm.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	In zowel het bestuur als in het verantwoordingsorgaan is sprake van diversiteit naar geslacht. Aan het leeftijdscriterium wordt in beide organen thans niet meer voldaan. PNB hecht aan een afgewogen vertegenwoordiging in het bestuur en het verantwoordingsorgaan namens alle binnen de doelgroep van actieve deelnemers te onderscheiden typen deelnemers en pensioengerechtigden. Tevens wordt erop toegezien dat er evenwicht is in de vertegenwoordiging namens alle bisdommen (als "werkgevers"). PNB ervaart dat, gelet op het specifieke karakter van het pensioenfonds, aan diversiteit naar leeftijd en geslacht in beperktere mate voldaan kan worden. Daarbij leiden de statutair aan bestuurders gestelde eisen, onder andere op het gebied van kerkelijke aspecten, tot een extra uitdaging. PNB blijft streven naar verdere diversiteit bij toekomstige vacatures. Hierop is ook beleid geformuleerd: het fonds hanteert in dit kader als beleid dat bij gelijke geschiktheid de voorkeur uitgaat naar jongere en/of vrouwelijke

	kandidaten.
Norm 36 Geschiktheids-, diversiteits- en inclusiebeleid naleven en uitdragen	Het bestuur, het intern toezicht, het verantwoordingsorgaan en het belanghebbendenorgaan houden rekening met het diversiteits- en inclusiebeleid bij het opstellen van de eisen waaraan nieuwe leden van het orgaan dienen te voldoen.
Naleving door PNB	Ja, in het geval van vacatures wordt naast het algemene functieprofiel een specifiek profiel vastgesteld waarin de gewenste specifieke kenmerken worden opgenomen rekening houdend met het profiel van de zittende leden.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 37 Benoeming, zittingstermijn en ontslag van leden organen vastleggen	De eerste zittingstermijn van een lid van het bestuur, de raad van toezicht, het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan is maximaal vier jaar. Deze leden kunnen voor een tweede termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. Een bestuurslid en een lid van het belanghebbendenorgaan of verantwoordingsorgaan kunnen als daarvoor aanleiding bestaat voor een derde termijn van maximaal vier jaar worden benoemd. In dat geval onderbouwt het bestuur de aanleiding voor een derde benoeming en deelt het bestuur dit met de overige organen.
Naleving door PNB	PNB wijkt gedeeltelijk van deze norm af. Statutair is geregeld dat aftredende leden tweemaal kunnen worden herbenoemd. In beginsel kunnen leden dus in totaal 12 jaar zitting hebben in het bestuur of VO. Vanwege de gewenste continuïteit en het feit dat de mogelijkheden beperkt zijn om geschikte kandidaten voor deze gremia te vinden die aan alle vereisten voldoen houdt PNB aan het bestaande aantal zittingstermijnen vast. Daarnaast is op basis van de gehanteerde roosters van aftreden gewaarborgd dat telkens, naast functionarissen met een langere zittingstermijn, ook voldoende sprake is van leden die nieuw betrokken zijn bij het fonds. Het op dit punt effectief functioneren van fondsorganen is daarmee naar de mening van het bestuur voldoende gewaarborgd.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 38 Benoeming, zittingstermijn en ontslag van leden organen vastleggen	Benoeming en ontslag van de leden van de organen van het pensioenfonds zijn geregeld in de statuten van het pensioenfonds waarbij de procedure voor benoeming en ontslag als beschreven in bijlage 2 wordt gevolgd. Schorsing van de leden van het bestuur, het belanghebbendenorgaan, het verantwoordingsorgaan en het intern toezicht wordt geregeld in de statuten of reglementen van het pensioenfonds.
Naleving door PNB	Gedeeltelijk, conform situatie omgekeerd gemengd model en rekening met kerkrechtelijke achtergrond van dit pensioenfonds.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	Zie ook uitwerking n.a.v. bijlage 2 Code Pensioenfondsen achter dit overzicht.
Norm 39 Beloningsbeleid beheerst en duurzaam houden	Het pensioenfonds voert een beheerst en duurzaam beloningsbeleid voor de beloning van de leden van de organen van het pensioenfonds, aan commissies verbonden adviseurs en medebeleidsbepalers. Dit beleid is in overeenstemming met de doelstellingen van het pensioenfonds. Ook is het beleid passend gelet op de bedrijfstak, onderneming of beroepsgroep waarvoor het pensioenfonds de pensioenregeling uitvoert.
Naleving door PNB	Ja, conform Vergoedingsregeling, Uitbestedings- en inkoopbeleid en betrokkenheidsbeleid.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 40 Beloningsbeleid beheerst en duurzaam houden	De beloningen staan in redelijke verhouding tot verantwoordelijkheid, functie-eisen en tijdsbeslag.
Naleving door PNB	Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
Norm 41 Beloningsbeleid beheerst en duurzaam houden	Het bestuur is terughoudend als het gaat om prestatie gerelateerde beloningen. Prestatie gerelateerde beloningen zijn niet hoger dan 20 procent van de vaste beloning en zijn niet gerelateerd aan de financiële resultaten van het pensioenfonds.

Naleving door PNB	Ja. prestatie-gerelateerde beloningen worden niet toegekend.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 42</u> Beloningsbeleid beheerst en duurzaam houden	Het bestuur verstrekt bij tussentijds ontslag van een bestuurslid zonder arbeidsovereenkomst of van een lid van het intern toezicht geen transitie-of ontslagvergoeding. Bij ontslag van een andere medebeleidsbepaler moet een eventuele transitie- of ontslagvergoeding passend zijn gelet op de functie en de ontslagreden.
Naleving door PNB	Ja, het beleid en de uitgangspunten is vastgelegd in de vergoedingsregeling. Transitievergoeding is niet aan de orde.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 43</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	Het bestuur spreekt zich uit over de gewenste cultuur en gedraagt zich daarnaar. Aspecten in de cultuur waar het bestuur zich rekenschap van geeft, zijn onder meer het openstaan voor kritiek, het leren van fouten en de mate van inclusie in besluitvorming en functioneren.
Naleving door PNB	Ja, het bestuur hanteert een gedragscode die van toepassing is op alle functionarissen van het fonds. Jaarlijks bespreekt het bestuur de Compliance Rapportage (in aanwezigheid van de Compliance Officer) en volgt de aanbevelingen die hieruit naar voren komen over het algemeen op. Daarnaast wordt de SIRA periodiek geëvalueerd en staat compliance als vast punt op de agenda van de bestuursvergaderingen. Het culturele aspect komt ook terug in het strategisch beleidsplan en de zelfevaluatie van het bestuur.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 44</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	Tegenstrijdige belangen, reputatierisico's en nevenfuncties worden gemeld. De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan en belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers vermijden elke vorm en elke schijn van persoonlijke bevoordeling of belangenverstrengeling. Zij laten zich op hun functioneren toetsen.
Naleving door PNB	Ja, er geldt een meldingsplicht o.g.v. de gedragscode. Naleving wordt getoetst door de compliance officer.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 45</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	Het bestuur zorgt dat onregelmatigheden kunnen worden gemeld en dat betrokkenen weten hoe en bij wie.
Naleving door PNB	Ja, het fonds beschikt over een gedragscode, incidenten- en klokkenluidersregeling die bij verbonden personen bekend zijn en nageleefd moeten worden..
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 46</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	De leden van het bestuur, het verantwoordingsorgaan of het belanghebbendenorgaan, het intern toezicht en andere medebeleidsbepalers ondertekenen de interne gedragscode van het pensioenfonds en een jaarlijkse nalevingsverklaring en gedragen zich daarnaar.
Naleving door PNB	Ja.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 47</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	De voorzitter is samen met het bestuur verantwoordelijk om een open cultuur te bevorderen waarin sprake is van een lerende omgeving waarin ruimte en aandacht is voor de inbreng en diverse perspectieven van alle leden van het bestuur.
Naleving door PNB	Ja, dit is vastgelegd in de statuten in samenhang met het bestuursreglement. Aanbevelingen van het intern toezicht, de accountant, certificerend actuaire en het verantwoordingsorgaan worden opgevolgd of met redenen omkleed terzijde gelegd. Daarnaast wordt dergelijke aspecten besproken in de jaarlijkse zelfevaluatie. Bovendien zorgt het bestuur voor permanente educatie van zijn leden conform het opleidingsplan.
Reden voor niet naleving / te	N.v.t.

ondernemen actie	
<u>Norm 48</u> Gewenste gedrag, cultuur en integriteit naleven en uitdragen	Het bestuur waarborgt dat de leden van de organen van het pensioenfonds en medebeleidsbepalers onafhankelijk en kritisch kunnen opereren. De organen hebben daarnaast een eigen verantwoordelijkheid om het mogelijk te maken dat hun leden onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren.
Naleving door PNB	Ja, dit zijn competenties die voortvloeien uit de functieprofielen op grond waarvan leden worden aangesteld. Daarnaast is dit een onderwerp van de jaarlijkse zelfevaluatie. Tot slot beschikt het fonds over een klokkenluidersregeling.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.
<u>Norm 49</u> Jaarlijks zelfevalueren	Het eigen functioneren is voor het bestuur, het intern toezicht, het belanghebbendenorgaan en het verantwoordingsorgaan een continu aandachtspunt. Deze organen evalueren in elk geval jaarlijks het eigen functioneren van het orgaan als geheel en van de individuele leden. Hierbij betrekken zij minstens één keer in de drie jaar een onafhankelijke derde partij. De organen besteden daarbij in elk geval periodiek aandacht aan bestuursmodel, integriteit, geschiktheid, continuïteit, diversiteit en inclusie, de wijze van opereren en de mate waarin de individuele leden zich voldoende onafhankelijk en kritisch kunnen opstellen.
Naleving door PNB	Ja, jaarlijks wordt een zelfevaluatie georganiseerd waarin wordt ingegaan op het collectief maar ook op het individu. Het fonds betreft minimaal een keer in de drie jaar een onafhankelijke partij bij deze zelfevaluatie.
Reden voor niet naleving / te ondernemen actie	N.v.t.

Bijlage 1: Benoeming en ontslag

(variant: omgekeerd gemengd model), toelichting bij norm 38

In bijlage 2 van de Code Pensioenfondsen zijn de voorkeursregels bij benoeming en ontslag vastgelegd. De procedure met betrekking tot de benoeming en ontslag van bestuurders is in 2022 op basis van de statutenwijziging verder in lijn gebracht met de Code, maar wijkt op onderdelen wel nog hiervan af.

De belangrijkste afwijking bij PNB is dat, met uitzondering van de onafhankelijk voorzitter, de niet-uitvoerende bestuurders door de Bisschoppenconferentie worden benoemd en dus niet door het bestuur zelf. Deze afwijking hangt samen met de kerkelijke aard van de instelling en de daarmee samenhangende regels van het canoniek recht. Het bestuur van PNB staat achter deze afwijkende procedure, omdat van belang wordt geacht dat de bestuurders van het pensioenfonds naast pensioenkwaliteiten ook voldoen aan de vereisten die gelden voor bestuurders van publieke kerkelijke rechtspersonen, zoals PNB. Het is aan de Bisschoppenconferentie om kandidaten aan deze kerkrechtelijke vereisten te toetsen.

Tegelijkertijd heeft PNB voldoende waarborgen getroffen dat t.b.v. de geledingen namens de actieven en pensioengerechtigden in het niet-uitvoerend bestuur alleen kandidaten door of namens de betreffende geledingen zelf voor benoeming kunnen worden voorgedragen. Tevens is statutair vastgelegd dat het bestuur ingeval van een voorgenomen benoeming altijd eerst moet worden gehoord met het oog op de specifieke geschiktheidseisen die conform de Pensioenwet gelden voor bestuurders van een pensioenfonds. Op die manier is veiliggesteld dat daadwerkelijk alleen geschikte kandidaten worden benoemd, alvorens deze ter toetsing aan DNB worden voorgedragen.

Bestuur, PNB 13 mei 2026